



Sistem Pengembangan Karir Sekretaris Desa Setelah Pengangkatan Menjadi ASN (Village Secretary Career Development After Appointment as a Civil Servant)

Amri & Rudi Kurniawan*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional, Lhokseumawe, 24352, Aceh

ARTICLE INFORMATION

Received: December 04, 2019

Revised: January 28, 2020

Accepted: March 03, 2020

Available online: April 04, 2020

KEYWORDS

Civil Servant, Village Secretary, *Gampong*, North Aceh, Local Government

To cite this article (APA Style):

Amri, A., & Kurniawan, R. (2020). Sistem Pengembangan Karir Sekretaris Desa Setelah Pengangkatan Menjadi ASN. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 6(1), 1-7

A B S T R A C T

This study aims to explore information on the career development system of the village secretary after being appointed as a civil servant (ASN). The location of the study was conducted at the North Aceh Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) involving 10 informants who were determined based on purposive sampling. The results of the study found that there are still 322 active village secretaries who did not get career development as civil servants. From this research, it can be assumed that the village secretary career development system in North Aceh Regency has not been implemented completely. There are still barriers, including lack of awareness, low education, motivation, desire and aspirations to progress and develop, as well as low enthusiasm and enthusiasm of the village secretary. Besides, there is also a lack of attention from the stakeholder and never allowing taking part in training. Meanwhile, some efforts should be provided to support the career of the village secretary such as providing a coaching, direct superior directives, work motivation from the leadership and providing opportunities for training.

PENDAHULUAN

Pemerintah mengambil kebijakan untuk mengisi jabatan sekretaris desa (Sekdes) dari ASN, bertujuan untuk memperlancar penyelenggaraan administrasi pemerintahan desa yang selama ini berjalan lambat dan pelayanan publik tidak terlaksana dengan baik dan memuaskan. Dengan demikian diharapkan agar Sekdes mampu menangani administrasi desa dengan sebaik-baiknya. Oleh karena *gampong* (desa) merupakan peringkat pemerintahan yang paling bawah dimana sejumlah besar penduduk (masyarakat) bertempat tinggal disana dan memerlukan pelayanan administrasi

pemerintahan yang baik, lancar dan memuaskan (Widya, Agustawan, Fibrian & Muttaqin, 2016). Pasal 116 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006, tentang Pemerintahan Aceh, menegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas, *geuchik* (kepala desa) dibantu perangkat desa yang terdiri atas “sekretaris *gampong*” dan perangkat *gampong* lainnya. Penyelenggara pemerintahan desa oleh *geuchik* (kepala desa) selaku eksekutif *gampong* dan badan permusyawaratan *gampong* yang disebut *tuha peuet* sebagai legislatif *gampong*. Dengan demikian, pemerintah *gampong* terdiri dari *geuchik* dan Sekdes serta perangkat lainnya (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh). Sekretaris *gampong* merupakan penanggung jawab dalam menjalankan tugas sekretariat *gampong*. Sebagai pimpinan sekretariat, maka sekretaris *gampong* bertugas dan berfungsi mengkoordinir semua urusanurusan administrasi kesekretariatan pemerintahan *gampong* (Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa).

Kebijakan tersebut merupakan salah satu langkah yang diambil pemerintah dalam peningkatan kapasitas dan memperkuat pemerintahan desa melalui pengangkatan Sekdes menjadi ASN, yang bertugas untuk melakukan penataan dan pelaksanaan administrasi pemerintahan desa yang lebih baik (Arsjad, 2018). Sekdes diharapkan benar-benar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan desa secara berkesinambungan, sekaligus dalam upaya memperkuat dan memperlancar pelayanan publik serta pengelolaan dan penataan administrasi pemerintahan desa yang lebih baik (Irawan, 2017). Bertitik tolak dari kepentingan tersebut maka pemerintah telah menetapkan pilihan bahwa pengangkatan. Sekretaris desa menjadi ASN yang bertujuan agar mampu melaksanakan dan membenahi administrasi pemerintahan desa dengan baik, tertib dan lancar yang selama ini berjalan lamban dan tidak tertata dengan baik. Kebijakan tersebut merupakan upaya mempercepat pembenahan administrasi *gampong* terutama ketersediaan data dan administrasi *gampong* lainnya yang sangat penting dalam proses perencanaan baik untuk perencanaan *gampong* yang bersangkutan maupun kepentingan lainnya (Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 tentang Desa).

Pengangkatan sekretaris *gampong* menjadi ASN tersebut merupakan penghargaan bagi sekretaris desa yang diangkat secara langsung tanpa test, oleh karena itu, harus diimbangi dengan peningkatan kinerja, kompetensi dan komitmen sekretaris *gampong* untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, penuh tanggung jawab. Idealnya, kinerja sekretaris desa harus dilakukan penilaian sehingga dapat mengembangkan karir agar mampu memberikan kualitas kinerja pelayanan publik yang lebih baik (Dewi & Utama, 2016). Pelaksanaan pengembangan karir bagi karyawan (ASN) dapat dilaksanakan berdasarkan dua sistem, yaitu pengemabangan karir melalui sistem karir dan sistem prestasi kerja (Moonti, Ismail, Karepoan, & Djanggih, 2018). Pengembangan karir melalui sistem karir dengan mempertimbangkan prinsip senioritas seperti usianya, pangkat/jabatan, masa kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan sistem pengembangan karir berdasarkan prestasi kerja lebih mengutamakan pada prinsip profesionalitas, kompetensi, kemampuan, keahlian, keterampilan, tingkat Pendidikan (Rohida, 2018).

Dari data awal yang kami peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kabupaten Aceh Utara memiliki dari 852 *gampong* dan *gampong* yang memiliki Sekdes berstatus ASN hanya 348 *gampong* dan 504 *gampong* lainnya belum memiliki Sekdes dari ASN. Pada tahun 2018 seketaris desa

yang pensiun sebanyak 16 orang dan yang masih aktif di Aceh Utara sebanyak 322 orang (BKPSDM Kabupaten Aceh Utara, 2018). Permasalahan yang terjadi pada 384 sekretaris desa (*gampong*) setelah diangkat menjadi ASN dalam rentang waktu sejak tahun 2004-2018 adalah belum adanya upaya peningkatan dan pengembangan karir sebagai ASN, sehingga kinerja sekretaris desa masih sangat rendah. Sekretaris desa tidak diberikan peluang untuk mengikuti diklat dan pengembangan karir seperti menyesuaikan ijazah (S-1) yang dimilikinya. Sekretaris *gampong* hari ini diangkat secara merata seluruh desa di Indonesia menjadi ASN dalam golongan II/a ijazah SMU/ sederajat, walaupun sebagian sekretaris desa memiliki ijazah S-1. Hal tersebut merupakan suatu kejanggalan dan memberikan dampak negatif dalam pengembangan karir sekretaris desa sebagai aparatur sipil negara dan mempengaruhi terhadap penyelenggaraan administrasi pemerintahan *gampong*. Sehingga tugas dan fungsi sekretaris desa belum terwujud secara efektif ditandai pelayanan publik bagi masyarakat *gampong* masih berjalan lamban, penataan administrasi pemerintahan *gampong* belum tertata dengan baik, seperti penertiban aset *gampong*, profil *gampong*, data kependudukan dan sebagainya, belum tertata sebagaimana yang diharapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menurut tanggung jawab atau ke lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistemik dan jelas jalur karier sebagai sejarah seseorang atau serangkaian posisi yang dipegang selama kehidupan kerja (Azis, & Jufri, 2015). Sistem Karir merupakan suatu rangkaian urutan pekerjaan dalam pola kemajuan tertentu pada kehidupan karyawan. Sistem pengembangan karir adalah upaya sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Komponen dalam sistem pengembangan karir seperti misi, sasaran dan prosedur organisasi indikator umum kinerja, kebutuhan prasarana dan sarana termasuk kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sumber daya manusia (Dewi & Utama, 2016).

Peta jabatan atas komposisi jabatan, yang secara vertikal menggambarkan struktur kewenangan tugas dan tanggung jawab jabatan dan secara horisontal menggambarkan pengelompokan jenis dan spesifikasi tugas dalam organisasi. Standar kompetensi tingkat kebolehan, lingkup tugas dan syarat jabatan yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan agar dapat tercapai sasaran organisasi yang menjadi tugas, hak, kewajiban dan tanggung jawab dari pemangku jabatan Alur karier pola alternatif lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai negeri sepanjang pengabdian dalam organisasi. Selanjutnya Kudsi, Riadi dan AS (2018) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Veithzal dan Sagala (2004) menjelaskan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Prinsip Pengembangan Karir. Rahman, Ilyas, dan Tamsa (2017) juga menegaskan bahwa prinsip pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi yang bersangkutan, dapat dipahami bahwa

pengembangan karir ialah proses peningkatan kemampuan kerja baik dengan perusahaan mempersiapkan karyawan maupun upaya pribadi diri seorang karyawan untuk mencapai rencana karir sehingga ada peningkatan status seorang dalam suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Jenis penelitian kualitatif merupakan suatu jenis pendekatan yang berusaha menafsirkan makna suatu peristiwa sebagai interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu (Anggito & Setiawan, 2018). Lokasi penelitian ini penulis laksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Utara.

HASIL PENELITIAN

Sistem Pengembangan Karir Sekretaris Desa Setelah Pengangkatan Menjadi ASN

Hasil penelitian, menyatakan bahwa pengembangan karir sekretaris desa sebagai ASN dapat dilakukan melalui dua sistem yaitu “sistem karir” dan “sistem prestasi kerja”. Pembinaan dan pengembangan melalui sistem karir dengan mempertimbangkan prinsip senioritas, usia, masa kerja, pangkat dan jabatan serta pengalaman kerja. Sedangkan pengembangan karir berdasarkan sistem prestasi kerja dengan memperhatikan azas profesionalisme, tingkat pendidikan, diklat yang telah pernah diikuti, kompetensi, pengetahuan, keahlian, keterampilan, kinerja dan perilaku sikap dan budaya kerja. Namun penulis berpendapat bahwa sistem pembinaan dan pengembangan karir sekretaris desa sebagai aparatur sipil negara dapat diwujudkan melalui penggabungan antara sistem karir dengan sistem prestasi kerja. Karena kedua sistem tersebut telah inklusif yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab.

1. Sistem Karir

Langkah yang diambil terhadap pembinaan dan pengembangan karir Sekretaris Desa setelah pengangkatan menjadi ASN adalah melalui sistem karir, yang lebih mengutamakan pertimbangan azas senioritas, seperti usia, pangkat/ golongan, masa kerja dan pengalaman kerja.

2. Sistem Prestasi Kerja

Pembinaan dan pengembangan karir sekretaris desa sebagai ASN adalah melalui sistem prestasi kerja yang lebih mengutamakan pertimbangan azas profesionalisme, kompetensi yang dimiliki, tingkat pendidikan yang diperoleh, diklat yang pernah diikuti, pertimbangan kemampuan kerja, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, semangat dan kegairahan kerja serta pertimbangan sikap dan perilaku serta memiliki budaya kerja yang baik. Dalam setiap organisasi atau gampong selalu ada pengembangan karir yang ditujukan pada karyawan atau sekretaris desa. Kemajuan teknologi informasi yang semakin gencar mencetuskan suatu gagasan perubahan, yang mengharuskan organisasi/ gampong mampu bertahan hidup. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan/ sekretaris gampong tersebut dan membuat organisasi atau gampong mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Pada saat ini ada kecenderungan bahwa perencanaan karir lebih banyak dipergunakan untuk karyawan profesional, karyawan teknis dan manajerial, serta bagi karyawan yang berminat. Sedangkan perencanaan karir akan lebih efektif bila karyawan yang bersangkutan mempunyai minat terhadap karirnya dan pimpinan merasa berkepentingan dan mampu memberi bimbingan, pembinaan dan pengembangan karir dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli yang menyatakan karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kebutuhan untuk merencanakan karir pegawai timbul, baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi atau gampong ingin berjalan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam keadaan perkembangan yang baik.

Selanjutnya, pekerjaan akan kehilangan kedudukan yang terpenting sebagai satu-satunya nilai yang dicari dalam hidup oleh sekretaris desa sebagai ASN. Dalam pengembangan karir diharapkan mampu menjadi stimulus dalam diri seseorang untuk bisa memotivasi diri untuk dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dibidangnya. Motivasi berprestasi menurut Riyadi (2011) memiliki pengaruh kuat terhadap kemajuan kinerja sebuah organisasi. Dengan demikian pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan meningkatkan pencapaian tugas mereka. Sistem pengembangan karir karyawan sangat baik yang menggunakan dua sistem yaitu sistem karir dan sistem prestasi dengan mengutamakan dua fokus/sasaran yaitu kenaikan gaji dan kenaikan jabatan. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli bahwa mewujudkan sasaran atau fokus utama tersebut tentunya dengan syarat yang telah ditetapkan adalah melihat dari prestasi kerja dilapangan yang nantinya dapat berupa kenaikan jabatan. Dengan demikian bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja sekretaris desa baik dengan organisasi atau desa mempersiapkan sekretaris desa maupun upaya pribadi diri seorang karyawan untuk mencapai rencana karir sehingga ada peningkatan status dalam suatu organisasi atau gampong.

Hambatan dan upaya Pengembangan Karir Sekretaris Desa Setelah Pengangkatan Menjadi ASN

Hasil penelitian serta pendapat para informan yang menyatakan bahwa hambatan dalam pengembangan karir sekretaris desa sebagai ASN adalah rendahnya pendidikan, minimnya kesadaran, rendah motivasi, minim keinginan untuk maju dan berkembang, rendahnya semangat dan kegairahan kerja, kurang perhatian pimpinan dan tidak ada peluang mengikuti Diklat.

1. Rendah Pendidikan

Hambatan bagi sekretaris desa untuk mengembangkan karir dengan baik sebagai ASN adalah rendahnya pendidikan. Pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja sekretaris desa sehingga mampu bekerja dengan lebih baik. Oleh karena melalui pendidikan dapat memperoleh pengetahuan tentang pemerintahan, administrasi, berkemampuan membuat perencanaan pembangunan gampong serta mampu memahami

masalah kemasyarakatan, adat istiadat gampong dan memahami kearifan lokal. Di Aceh Utara terdapat 348 orang sekretaris desa yang sudah diangkat menjadi ASN sebagian besar berpendidikan setingkat SMU/MA dan sebagian kecil memiliki ijazah S-1. Hal tersebut menyebabkan rendah pengetahuan, pemahaman terhadap ilmu pemerintahan, ilmu kemasyarakatan dan pendidikan mempengaruhi terhadap pola tindak dan tingkah laku sekretaris desa sebagai ASN.

2. *Minim Kesadaran*

Hambatan bagi sekretaris desa dalam pengembangan karir sebagai ASN adalah minimnya kesadaran. Kesadaran merupakan stimulus muncul dari dalam diri aparatur sekretaris desa itu sendiri. Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, ditegaskan bahwa pegawai negeri adalah abdi negara, abdi pemerintah dan abdi masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang sebaik-baik kepada masyarakat. Hal tersebut seharusnya disadari sekretaris desa bahwa dirinya sebagai abdi masyarakat yang berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaikbaiknya kepada masyarakat gampong.

3. *Rendah Motivasi*

Hambatan lain bagi sekretaris desa dalam meningkatkan karir sebagai ASN adalah rendah motivasi. Motivasi berprestasi menurut ahli (Cassidy & Lynn) yang menyatakan bahwa kerja keras pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan di dalam lingkungan sosial tertentu. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan meningkatkan pencapaian tugas mereka. Pendekatan terhadap motivasi ini

DISKUSI DAN KESIMPULAN

Sistem pengembangan karir sekretaris desa setelah pengangkatan menjadi aparatur sipil negara dilaksanakan melalui penggabungan antara sistem karir dan sistem prestasi. Sistem karir lebih mempertimbangkan azas senioritas, usia, masa jabatan, pangkat dan pengalaman kerja. Sedangkan sistem prestasi lebih mengutamakan azas profesionalisme, kompetensi, tingkat pendidikan, Diklat yang telah pernah diikuti, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, semangat dan kegairahan kerja, perilaku dan budaya kerja. Kedua sistem pengembangan karir tersebut memiliki fokus dua sasaran utama yaitu peningkatan gaji dan pemberian jabatan. Namun kedua sistem pengembangan karir tersebut tidak terwujud secara efektif di Aceh Utara, karena masih terdapat berbagai hambatan.

Hasil dari penelitian ini senada dengan laporan penelitian sebelumnya dimana hambatan dalam peningkatan karir sekretaris desa sebagai aparatur sipil negara disebabkan oleh rendahnya pendidikan, minim kesadaran, minim pengetahuan, rendah motivasi, rendahnya keinginan untuk maju dan berkembang (Bachtiar, 2019). Di samping itu, rendahnya semangat dan kegairahan kerja, kurang perhatian pimpinan (atasan) langsung dan tidak memberikan peluang mengikuti Diklat dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kemampuan sehingga terwujudnya peningkatan kinerja aparatur secara maksimal (Rahman et al., 2017).

Upaya yang seyogianya dilakukan untuk meningkatkan karir mereka adalah dengan melakukan bimbingan dan arahan dari atasan langsung, serta memberikan penilaian dan penghargaan (*reward*)

bagi sekretaris desa yang memiliki prestasi tinggi. Di samping penghargaan, teguran dan hukuman (punishment) juga harus diberikan bagi sekretaris desa yang tidak berprestasi. Upaya lain adalah memberi peluang untuk mengikuti Diklat dan memerlukan motivasi dari atasan langsung, keluarga, orang tua dan teman sekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Achmad, Umar, dan Budiman (2018) yang menyatakan bahwa memberikan motivasi kerja melalui sistem *reward* dan *punishment* dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena akan berdampak pada kinerja maksimal dan efektif seseorang.

REFERENSI

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arsjad, M. F. (2018). Peranan Aparat Desa dalam Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Karyamukti Kecamatan Mootilango Kabupaten Gorontalo. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 16-32.
- Azis, S. K. M., & Jufri, A. (2015). *Implementasi Aparatur Sipil Negara: Dalam Pembinaan Karir Fungsional Epidemiolog Kesehatan*. Adiprima Pustaka.
- Bachtiar, B. (2019). Upaya Peningkatan Kemampuan Aparat Desa dalam Pelaksanaan Tugas Administrasi Pemerintah di Desa. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 4(3).
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Irawan, N. (2017). *Tata Kelola Pemerintahan Desa Era UU Desa*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 9(2), 85-93.
- Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(2), 151-161.
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231-245.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widya, M. A. A., Agustawan, Y., Fibrian, I. D., & Muttaqin, Z. (2016). Upaya Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan Menggunakan Teknologi Informasi: Rancang Bangun Sistem Informasi di Desa Sumbermulyo Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang. *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, 2(2), 51-59.